心理科学进展 2018, Vol. 26, No. 8, 1488–1500
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2018.01488

无边界职业生涯下职业成功的诱因与机制*

王 婷 杨 付

(西南财经大学工商管理学院, 成都 611130)

摘 要 职业成功(career success)作为职业生涯研究领域的一个前沿主题, 受到了理论界和实务界的广泛关注。研究主要从职业成功的概念、测量、影响因素、实施效果与作用机制等方面, 对国内外相关研究进行了系统梳理与探讨。未来研究应关注无边界职业生涯时代职业成功、开发中国组织情境下职业成功的概念和测量、基于特质激发理论视角分析职业成功的诱因、基于职业成功观分析职业成功的实施效果、探讨中国本土文化的权变作用。

关键词 职业成功; 无边界职业生涯; 情境; 本土文化; 机制

分类号 B849: C936

1 引言

职业是一个人安身立命之本, 职业成功即职业生涯成功是从业者在职业生涯过程中孜孜以求的目标(刘宁, 邵瑞银, 2008)。研究职业成功可以帮助个人根据内在需要制定职业成功目标, 避免盲目攀比走入误区(龙书芹, 2010)。职业成功包含两个方面的含义: 一是以社会价值为评价标准的客观职业成功, 二是以员工的内部感受为评价标准的主观职业成功(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995)。传统的职业生涯中个体终生在一个组织工作, 组织环境也比较稳定, 个体只需要按照组织安排的职业发展通道向上攀登, 衡量一个人的职业成功主要从是否拥有较高的权力、收入等客观方面(周文霞, 2007), 因此传统的职业生涯成功研究主要关注客观职业成功。由于目前商业环境的变化和知识技术的革新, 组织与员工之间原有的稳定关系被打破, 随之建立了一种新的职业生涯模式——“无边界职业生涯模式” (Arthur & Rousseau, 1996)。无边界职业生涯中员工不再是在某一两个组织中完成终身的职业生涯目标, 而是在多个组织、多个部门、多个岗位实现自己的目标(Defillppi & Arthur, 1994)。研究发现获得高收入高职位的人不一定感到职业成功, 反而会因为工作和家庭的压力而感到不满意, 越来越多的研究重视个人心理上的满意(刘宁, 邵瑞银, 2008)。无边界职业生涯下职业成功的研究开始注重个体对职业或工作的内部感受和评价, 即关注于主观职业成功的研究。

在无边界职业生涯的环境下, 学术界涌现出大量关于职业成功的相关研究。第一, 在概念和测量方面, 目前侧重于主观职业成功内涵的研究和测量指标的开发, 如顾倩妮和苏勇(2016)基于中国本土文化视角研究得出五维度主观职业成功模型。第二, 在影响因素方面, 主要从个体因素和情境因素两个视角开展研究, 关于个体生活成功的研究较为罕见。现有研究未揭示不同变量对个体职业成功影响作用的差异, 缺乏在管理实践中的应用价值(周文霞, 辛迅, 潘静洲, 谢宝国, 2015)。第三, 关于职业成功实施效果的研究尚处于探索的阶段, 目前主要侧重于员工健康、员工态度和员工职业等方面。第四, 在职业成功的作用机制方面, 基于中国情境下的“关系”机制是研究热点, 关于职业成功边界条件的研究主要从个体差异和情境因素两方面展开。本文从职业成功概念、测量、影响因素、实施效果和作用机制等方面进行系统整合和分析, 试图全面展现当前研究进展, 以期为未来研究提供具体研究方向。

收稿日期: 2017-05-15
* 国家自然科学基金青年科学基金项目(71502141)和教育部人文社会科学研究规划基金项目(16YJA630069)。
通信作者: 杨付, E-mail: yfu@swufe.edu.cn

2　无边界职业生涯时代

自 1990 年代以来, 在全球商业竞争不断加剧和技术革新快速进步的环境下, 出现大规模的企业重组、倒闭和解雇现象。员工不再忠诚于单一的组织, 而是跨越组织、行业、地区和国家进行流动, 职业生涯的不稳定或者动荡性更加突出。研究者们发现工业经济时代的传统职业生涯发展模式逐渐被一种新的职业模式替代—— “无边界职业生涯模式”。Defillppi 和 Arthur (1994)首次提出这一概念, 将其定义为“超越某一单一雇佣范围的一系列工作机会的职业发展路径”。紧接着, Arthur 和 Rousseau (1996)提出无边界职业生涯包含 6 个含义: (1)跨越不同雇主边界实现就业; (2)能够得到雇主以外的市场认可; (3)这类员工靠外部的社会网络或信息来发展; (4)打破直线晋升即成功的机制, 追求心理上的成功; (5)员工可能因个人或家庭原因而拒绝当前的工作机会; (6)员工选择职业时依赖于自己的理解, 不认为无边界会限制职业发展。与传统职业成生涯相比, 无边界职业生涯具有以下突出特征: (1)雇佣关系上, 以可雇佣性换取绩效和灵活性; (2)以交易型心理契约为主, 重视员工对组织的价值; (3)员工可以隶属于多个组织或者行业; (4)员工具有可迁移的知识或技能, 不再单一化; (5)员工的职业发展阶段或者职业转折点与学习相关; (6)培训方式以在职培训、即时培训为主; (7)职业生涯发展方式呈现跨边界、短暂和螺旋的特点; (8)个人承担职业生涯管理责任。总体来说, 由于无边界职业生涯背景下职业生涯更加不稳定和易变, 职业成功的内涵和测量指标必然会出现相应的变化。传统职业生涯与无边界职业生涯的主要区别, 见表 1。

表 1　传统职业生涯与无边界职业生涯的区别

维度	传统职业生涯	无边界职业生涯
雇佣关系	以工作安全换取忠诚	以可雇佣换取绩效和灵活性
心理契约	关系型	交易型
职业生涯边界	一个或两个组织	多个组织
知识技能	与公司相关	可迁移性
职业发展阶段	与年龄相关	与学习相关
培训	正式培训	在职培训
职业生涯发展方式	直线型	跨边界、短暂型、螺旋型
职业生涯管理责任	组织承担	个人承担

注: 作者根据相关资料整理所得

3　职业成功的概念和测量指标

关于职业成功的概念, “一个人在工作经历中积累起来的积极的心理上的感受, 以及与工作相关的成就”这个定义是被学术界普遍接受的(London & Stumpf, 1982)。学者们根据评价主体的不同, 将职业成功分为客观职业成功和主观职业成功。客观职业成功是由他人以可观察到的、可证实的成就做出的职业评价(Nicholson & De Waal-Andrews, 2005), 主观职业成功是个体对自身工作经历或职业发展结果的内在理解和评价(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005)。在传统职业生涯下, 由于员工有着稳定的工作环境和职业发展通道, 职业成功的内涵主要侧重于管理水平、晋升和工资等客观成功(Melamed, 1996; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)。在无边界职业生涯时代, 由于组织结构趋于扁平化, 取消了原先的管理层级和职业阶梯, 加薪幅度也越来越小, 人们无法仅仅依靠外部的成就来评价是否获得职业成功, 客观职业成功的重要性逐渐降低。不仅如此, 人们更加关注对工作或职业的主观感受或评价即心理上的成功(周文霞, 2007)。比较有代表性的主观职业成功概念有两种, 一种认为主观职业成功是个体对工作或职业成功的看法, 包括成就、未来前景、认同感和满意度(Arthur et al., 2005)。另一种认为主观职业成功是员工对工作任务完成度的看法, 该工作任务是基于过去工作经历和使用个人标准的未来预期工作成就来制定的(Pan & Zhou, 2015)。

为了使得职业成功这一概念可以更好的测量, 学者们将晋升次数、管理层级、工资和工资增长等可以从外部观察的工作成就作为标准衡量客观职业成功(Judge et al., 1995; Wayne, Liden, Kraimer, & Graf, 1999)。由于主观职业成功是个体根据自身的工作经历做出的评价, 不能通过外部观察获得一致的结论, 在很多情况下主观职业成功标准主要采用工作满意度或职业满意度(Thorndike, 1934; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990)。然而, 在无边界职业生涯环境下, 由于组织环境面临着不确定性和不稳定性, 员工的工作机会、薪酬水平和晋升机会无法得到保障, 人们也不再

将工作视为一种谋生手段，而是更加强调职业的发展性(刘宁，张正堂，2006)。职业成功的测量指标出现以下变化：(1)客观职业成功测量指标不再拘泥于员工组织内成功，如晋升次数和薪酬水平等，而是将焦点放在整个人力市场上，关注员工的“个人市场竞争力” (Arthur & Rousseau, 1996)。(2)由于无边界职业生涯对员工的知识和技能有着更高的要求，同时员工更加注重自身职业的动态性和发展性，将职业与个人生活统一起来(刘宁，张正堂，2006)，主观职业成功测量指标加入了新的内容，如，学习新东西的机会、心理上的成功、家庭和谐和自我发展(Weick, 1996; Hall & Mirvis, 1996; 顾倩妮，苏勇, 2016)。值得强调的是，有研究提出对主观职业成功标准的研究不能忽视其价值观特性：评价一个人是否获得职业成功必然要加入主观的判断，职业成功的标准也随着时代的变化而不同(周文霞，2007)。因此，有国内学者认为主观职业成功标准就是个人的职业成功观，将主观职业成功标准的研究纳入职业价值观的范畴，提出了相应的测量指标：内在满足感、外在补偿和工作−生活平衡(周文霞，孙健敏，2010; Zhou, Sun, Guan, Li, & Pan, 2013; Pan & Zhou, 2015)。

由于无边界职业生涯时代下主观职业成功的重要性日益突显，未来研究需要进一步的探讨主观职业成功的内涵和结构。以往研究经常用工作满意度或职业满意度衡量主观职业成功，然而，主观职业成功与满意度是两个完全不同的概念(Heslin，2005)。主观职业成功是基于职业发展的动态评价，满意度是对于稳定职业状态的即时评价(Pan & Zhou, 2015)。在无边界职业生涯环境下，主观职业成功是一个多维度的概念，不仅包括客观职业现状的主观评价，还包括学习与发展、工作−生活冲突等内容(Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016)。主观职业成功还是动态变化的概念，既是对过去职业成就的一种感受，又是未来职业前景的期望(Pan & Zhou, 2015)。因此，我们认为用满意度测量主观职业成功是不准确的。中国组织情境下职业成功内涵和结构的研究可以从以下方面展开：首先，中国员工受到儒道二元文化的影响，崇尚“家”的和谐和自然主义，可能认为职业成功是既能够赚钱，又能实现生活−家庭平衡和个人发展自由。因此，职业成功的测量维度应该包含工作−家庭平衡、个人发展自由和物质成功。其次，职业成功测量模型的通用性问题。顾倩妮和苏勇(2016)提出的测量模型，仅针对于中国管理者，主观职业成功可能受职业类型和管理层级的影响存在差异。此外，Pan 和 Zhou (2015)以及 Zhou 等人(2013)开发的主观职业成功测量标准是在中国文化背景具有很强的代表性，在其他文化背景的可靠性和有效性还需要验证。最后，目前关于职业成功的研究，没有从测量的角度证明这个概念的通则意义以及与其他相关概念的区别，比如，主观职业成功与职业满意度。未来研究需要采用多种特征多种方法(multi-trait-multi-method)，例如，法理分析(nomological analysis)。传统职业生涯与无边界职业生涯下职业成功的测量指标如下，见表 2。

4　职业成功的影响因素

4.1　个体差异

4.1.1　人口统计变量

婚姻状况、年龄、性别和种族对职业成功有预测作用。西方研究表明白色人种、已婚且年龄较大的男性员工有较高的薪酬和较多的晋升机会(Ng, Eby, Sorenson, & Feldman, 2005)。男性、白色人种、年龄较大、更多时间照顾家人的管理者职业满意度较低(Judge et al., 1995)。与 Judge 等(1995)研究不同，Tu, Forret 和 Sullivan (2006)发现与男性管理者相比，女性高层管理者有更高的薪酬。儒家传统思想的亲属压力要求组织产生的财富必须在家庭中延续，具有某种家庭关系的女性高层管理人员可以不用花费较多精力就能获得高报酬(Tu et al., 2006; Weidenbaum, 1996; Yeung & Tung,1996)。在西方社会中，人们更希望通过个人努力和公平的竞争达到个人成功。在家庭“裙带关系”较为平常的中国，人们可以依赖家属或氏族获取资源、实现成功(陈佩，杨付，2016)。Tu 等(2006)的研究传达出两个重要的信息：一是，中国组织要想实现商业上的成功，强大的关系资源不容忽视。对于中国管理者来说，“关系”应该是实现职业成功的一种重要人力资本要素。二是，由于无边界职业生涯时代下中国女性管理者参与工作的人数不断增加，以往关于性别与职业成功间关系的研究结论可能不再适用。

4.1.2　资本因素

在无边界职业生涯背景下，关于资本因素对

表 2　职业成功的测量指标

职业成功	传统职业生涯	无边界职业生涯
客观职业成功	晋升次数、管理层级、工资(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995) 工资增长(Wayne et al., 1999)	个人市场竞争力(Arthur & Rousseau,1996) 就业能力等级(Boudreau, Boswell, & Judge, 2001) 声誉、社交网络与友谊、幸福与健康(Nicholson & De Waal-Andrews, 2005) 工作-生活冲突(Wille, De Fruyt, & Feys, 2013)
主观职业成功	工作满意度(Thorndike, 1934) 职业满意度(Greenhaus et al., 1990)	学习新东西的机会(Weick, 1996) 心理上的成功(Hall & Mirvis, 1996) 绩效、提升、自我发展、创造力、安全感、满意度、认同、合作和贡献(Dries, Pepermans, & Carlier, 2008) 内在满足感、外在补偿和工作-生活平衡(周文霞, 孙健敏, 2010) 自治性、成长发展、影响、有意义的工作、个人生活、反馈(recognition)和满意度(Shockley et al., 2016) 家庭和谐、组织和谐、国家和谐、身心平衡和个人发展及自由(顾倩妮, 苏勇, 2016)

注：作者根据相关资料整理所得

职业成功影响的研究主要包括两大类，一类是人格特质对职业成功的预测作用。例如，Judge, Higgins, Thoresen 和 Barrick (1999)发现尽责性与主观职业成功、客观职业成功都有积极的相关关系，神经质与客观职业成功有消极的相关关系。然而，有学者发现大五人格都与主观职业成功相关，其中神经质和主观职业成功的相关性最强，尽责性和经验开放性最低(翁清雄，彭传虎，曹威麟，席酉民，2016)。这可能表明大五人格测量方法、研究的时间跨度、文化和岗位类别等因素可能是大五人格和主观职业成功之间关系的边界条件(翁清雄等，2016)。此外，主动性人格(van den Born & van Witteloostuijn, 2013; Converse, Pathak, DePaul-Haddock, Gotlib, & Merbedone, 2012; 于海波，侯悦，何雪梅, 2016)、核心自我评价(Converse et al., 2016) 都对职业成功有积极的预测作用。马氏人格对职业成功有消极的作用(秦峰，许芳，2013)。由于不同国家文化背景和价值观的差异，人格特质与职业成功的关系可能不是一成不变的。根据特质激发理论(Tett & Burnett, 2003; Tett & Guterman, 2000)，员工职业成功不仅受个体人格特质的影响，还受人格特质和情境的共同影响。中国是一个高权力距离国家，高主动性人格的员工的主动性、积极性和热情不太能够被激发出来，阻碍其实现成功。

另一类探讨人力资本、社会资本和心理资本对职业成功的预测作用。学者们将人力资本概念引申到管理学领域，通过研究表明人力资本能够帮助员工实现职业成功(Ng et al., 2005)。郭文臣、付佳和段艳楠(2014)研究发现社会资本是预测员工职业成功的重要因素。在新型的职业生涯背景下，积极的心理特征对企业绩效有重要的作用，心理资本的概念应运而生(周文霞，辛迅，2015)。心理资本是预测职业成功的一种核心心理要素，这已经得到实证研究的验证(任皓，温忠麟，陈启山, 2013)。基于智能职业生涯理论，周文霞和辛迅等人(2015)以系统整合的视角提出了人力资本、社会资本和心理资本影响职业成功的整合模型，即心理资本通过影响个体人力资本和社会资本的获得来实现职业成功。但是，该研究只是一个理论推导模型，缺乏实证研究的支撑。在构建模型的过程中，该研究仅仅考虑了晋升这一测量指标，而职业成功是一个多维度的概念，后续研究需要采用更加准确的概念进行测量(周文霞，辛迅，2015)。

4.2　组织因素

关于组织因素对职业成功的影响，以往研究主要从三个视角展开：组织资源和组织支持视角、个人-组织契合视角和领导视角。首先，组织提供的职业支持、培训和技能发展机会、主管支持与职业成功有积极的相关关系，而组织资源与客观职业成功有积极的相关关系，与主观职业成功的关系不显著(Ng et al., 2005)。在该研究中，组织资源被操作化为组织规模大小，这种测量方式或许不能完全揭示组织资源与职业成功之间的关系。换句话说，组织中员工的人数越多、规模越大不一

定会使得员工有更高的经济收入和职业满意度。

其次，从个人-组织契合的视角来研究，郭文臣、田雨和孙琦(2014)发现个人-组织契合对员工的职业成功有积极的预测作用。根据个人-组织匹配理论，员工感知到的价值观与组织价值观契合程度越高、个人的能力和某个特定工作的需要或个人需求与某个特定工作的属性越匹配，员工会抱着更积极的态度面对工作，更能够实现职业成功。在无边界职业生涯环境下，随着员工工作或职业流动性的增加，需要寻找与自身价值观或能力相契合的组织，达到自己效用最大化。组织也要辨别哪些员工与公司未来发展目标相契合，并通过人力资源管理措施给予这些员工支持，才能在激烈的竞争环境中得以发展。未来研究需要继续探讨组织因素与职业成功之间作用机制，实现员工职业成功与组织发展双赢的局面。

最后，从领导的视角研究职业成功的影响因素。领导-成员交换质量高低、领导和下属“关系”好坏会影响员工能否取得职业成功。具体而言，杨付、王桢和张丽华(2012)研究发现高质量的领导-成员交换使得领导给予下属更多的信息和资源方面的支持，能够帮助员工更容易实现职业成功。与领导-成员交换相比，领导与下属“关系”侧重于工作时间之外的领导与下属的互动(Chen, Friedman, Yu, Fang, & Lu, 2009)。李太、涂乙冬和李燕萍(2013)发现领导和下属“关系”与员工的职业成功存在正相关关系。然而，员工通过“关系”获得职位晋升时，可能以损害社会利益为代价(李太等, 2013)。过度的领导-成员交换也会导致领导对下属的过度信任，产生组织内部机会主义，不利于组织的长期发展(杨付等, 2012)。对于中国这样“关系”导向社会来说，未来研究更需要重新阐释领导-成员交换、领导和下属“关系”与员工职业成功的负面影响机制，进而探讨如何降低这种负面影响。

5 职业成功的实施效果

5.1 员工健康

关于职业成功的人是否一定拥有更高的主观幸福感，以往研究证实员工的职业成功对主观幸福感有积极的影响作用(贾文文，王忠军，温琳，朱晓东，徐娜，2015; 潘静洲，赵煌，周文霞，龚铭, 2016)。然而，从测量上，收入作为职业成功的一个重要测量指标，能否一定影响员工的主观幸福感，不同研究得出了不同的结论。李静和郭永玉(2007)的研究表明收入高不一定导致更高的幸福感，而贾文文等(2015)发现经济上的成功能够预测员工较高的主观幸福感。由于贾文文等(2015)的调查对象是中青年和刚入职的员工，面临的经济压力较大，导致金钱对其幸福感的影响更大。未来在研究收入等经济上成功能否一定会影响员工的主观幸福感时，要探究其中的边界条件(王忠军，贾文文，刘丽丹，范越，徐娜，2014)。比如，对于低收入水平的群体而言，收入的显著增加可能会带来幸福感的提高(李静，郭永玉，2007)，对于较高收入水平的群体来说，其物质欲望的增加可能抵消了收入增加带来的幸福感的提高(王忠军等，2014)。此外，职业成功还对员工的心理健康、身体健康有积极的作用(Russo, Guo, & Baruch, 2014)。在无边界职业生涯下，幸福感作为衡量主体对客观生活的一种主观感受，可能是职业成功的重要结果变量，而现有研究大多从心理学视角探讨职业成功的影响结果，组织管理学视角的研究较罕见。根据马斯洛的需要层次理论，自我价值实现是员工追求幸福感的持久动力，经济成功和社会地位不一定带来更高的幸福感，未来需要深入探讨职业成功的不同维度对幸福感的差异化预测作用(王忠军等, 2014)。

5.2 员工态度

关于职业成功带来的员工态度方面结果的研究，主要从两条路径出发。第一条是员工通过内在动机的驱使提高自己的情感承诺。有学者研究表明主观职业成功对情感承诺具有积极的作用，当员工在完成工作过程中获得自我肯定时，这种内在成功感会促使员工更多投入工作，相应的情感承诺更高(樊耘，于维娜，阎亮，2014)。第二条是基于社会交换理论，员工通过互惠的方式增加自己的组织满意度。员工感知到的工作成功对组织满意度有积极作用，对离职倾向有消极作用(Tremblay, Dahan, & Gianecchini, 2014; Guan, Zhou, Ye, Jiang, & Zhou, 2015)。根据社会交换理论，当员工从组织中获取利益和好处时，基于互惠原则，他们会更加感到有道德义务回报组织，从而对组织所提供的支持更加满意，展现出较低的离职倾向；与其相反，当员工感知到雇主或组织对其工作控制较多时，员工感到工作灵活性降低和工作-

生活不平衡, 进而降低对组织的满意度(Tremblay et al., 2014; Guan, Zhou, et al., 2015)。

5.3 员工职业

在员工职业方面, 有研究发现职业成功对中国学生的职业适应性有积极的作用(Zhou, Guan, Xin, Mak, & Deng, 2016)。根据自我决定理论, 为了满足个体内在心理需求, 员工将工作看得更加有趣和充满意义, 抱有主动和坚定的态度面对职业活动、发展相关技术和能力, 表现出更高的职业适应性。然而, 该研究是以中国大学生为调查对象, 这些结论在其他研究对象和文化背景的适用性有待进一步分析。例如, 与美国大学生相比, 中国大学生的行为更容易受到他人影响, 常常将职业成功与外在归因联系起来(Guan, Chen, et al., 2015)。根据自我决定理论, 当个体认为自己的职业发展受到外界控制时, 外部动机可能减弱内部动机的作用(Ryan & Deci, 2000)。中国大学生或许认为外在报酬更多的由外部因素决定, 不会为了追求外在报酬发展职业相关技能, 进而提高自身的职业适应性。

6 作用机制

6.1 中介机制

中国是一个“关系”导向的社会, 与领导、同事“关系”好的员工更容易有高的职位、薪酬和工作满意度。首先, 李太等(2013)发现下属迎合行为在领导-下属“关系”对于员工职业成功影响机制中起到中介作用。其次, 徒弟政治技能影响师徒关系, 从而影响徒弟职业成功, 师徒关系在徒弟政治技能和职业成功间起中介作用(韩翼, 杨百寅, 2012)。再次, Yang 和 Lau (2015)在研究中国澳门酒店业员工的职业成功时, 发现同事关系和上下级关系在员工职业胜任力和职业成功间关系起中介作用。最后, 高婧和吴晶晶(2013)研究发现政治技能不仅直接对职业成功产生影响, 而且通过职场友谊对职业成功产生影响。

根据组织支持理论, “组织对员工的支持”的提升往往会促使员工带来更为出色的工作表现(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)。郭云贵和张丽华(2016)发现组织支持感在组织公民行为和员工职业成功间关系起中介作用。类似地, 个人-组织契合通过影响组织赞助, 对职业成功具有显著的正向作用(Haines, Hamouche, & Saba, 2014)。组织赞助分别在人力资本、社会资本、心理资本与职业成功间关系间起中介作用(周文霞, 谢宝国, 辛迅, 白光林, 苗仁涛, 2015)。关于“支持”机制, 目前研究相对较少, 而组织对员工给予的鼓励和支持在实现员工职业成功和组织发展过程中起到至关重要的作用, 值得未来深入研究。

现有中介机制的研究仍存在着一些不足, 比如, 以往研究都是孤立分散的, 我们无法得知哪种中介机制具有更强的作用。是否由于中国是一个“关系”导向社会, 关系机制在中国情境下更具有现实意义, 对职业成功的预测作用更强? 进一步的, 我们还要思考在控制关系机制和支持机制的作用后, 哪些中介机制发挥着重要作用? 我们认为, 根据自我决定理论(Deci & Ryan, 1985), 满足员工的三种基本心理需求(能力需求、自主需求和情感需求)对职业发展起着决定作用。未来研究可以从基本心理需求满足的视角出发, 探讨员工获取职业成功的路径。比如, 精神型领导可能通过满足员工的基本心理需求帮助其达到职业成功。精神型领导能够创造未来的发展前景, 从精神上给予员工希望, 并且充满无私的关怀和爱(Fry, 2003), 能够满足员工的基本心理需求, 充分调动其工作积极性和能动性(杨付, 刘军, 张丽华, 2014), 进而实现职业成功。

6.2 调节机制

关于个体差异的调节机制, 主要包括智力水平和政治技能等两个方面。智力水平在大五人格对员工职业成功作用中起调节作用。具体而言, 在低智力水平下, 责任心与职业成功具有显著的正相关关系; 在一般智力水平或高智力水平下, 神经质与客观职业成功具有负相关关系; 在一般智力水平或高智力水平下, 外倾性与客观职业成功具有负相关关系(De Haro, Castejón, & Gilar, 2013)。政治技能在领导-下属交换对下属职业成功影响中起调节作用。对于低政治技能的员工而言, 领导-下属交换对职业成功具有消极作用; 然而, 对于高政治技能的员工而言, 领导-下属交换对职业成功具有积极作用(李燕萍, 涂乙冬, 2011)。

情境因素也是职业成功影响机制中重要的调节机制。一方面, 客观职业环境、职业特征和职业生涯管理在职业成功影响机制中起重要作用。如, Russo 等(2014)发现在职业系统的调节作用下, 组织公民行为对职业成功的影响存在差异, 在私

有部门，组织公民行为对职业成功的影响更强。在高水平的职业咨询和高质量的职业生涯管理下，职业胜任力与主观职业成功的正向关系更强(Chang, Feng, & Shyu, 2014)。另一方面，领导−成员交换关系调节主动性人格通过职业生涯适应力来影响职业成功，在高质量的领导−成员交换关系下，职业生涯适应力中介作用越强(于海波等, 2016)。

关于职业成功调节机制，现有研究主要从个体差异和情境因素两方面展开，那么在中国情境下这些结论是否同样适用，以及哪种调节机制作用更强是值得未来研究探讨的。更为重要的是，我们需要挖掘其他调节变量，特质激发理论(Tett & Burnett, 2003; Tett & Guterman, 2000)指出员工会寻找与自身特质相关的情境因素来获得内在激励，当外界情境与个体特质越相关，个体特质越容易被激发而表现出一定的行为。未来研究需要从个体因素和情境因素共同发挥作用出发，丰富调节变量的研究内容，全面揭示职业成功作用效果的边界条件。

我们通过以上文献的梳理，总结出了职业成功实证研究的整合模型，见图 1。

7 无边界职业生涯模式下职业成功的相关研究

无边界职业生涯模式下，员工不再拘泥于某一组织或企业完成自己的职业生涯，而是跨越多个组织、多个企业、多个部门或岗位来实现职业生涯。这种新型的职业模式强调员工能够跨越组织边界，其职业生涯具有动荡性和不稳定性。在此背景下，员工职业成功的相关前因变量、结果

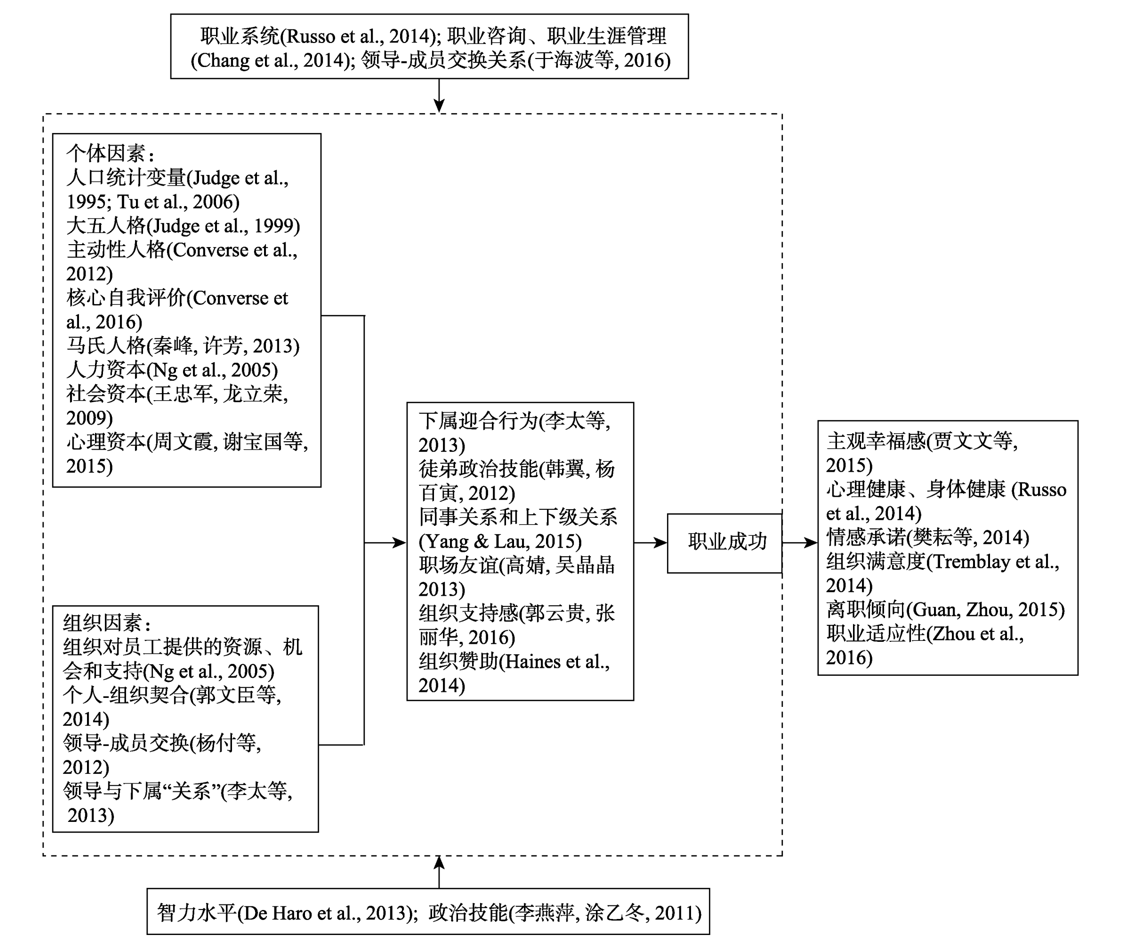


图 1 职业成功实证研究的整合模型
注：作者根据相关资料整理所得

变量和影响机制研究呈现出新的特点和研究方向。在前因变量方面, 基于Sullivan和Arthur (2006)提出的物理流动和心理流动双维度无边界职业生涯模型, 有学者开发了心理流动的测量量表, 将无边界职业生涯态度分为无边界思维模式和组织流动性偏好两个维度(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006), 该研究引起了很多学者对心理流动和职业成功间关系的探讨。Verbruggen (2012)发现无边界思维模式与员工的客观职业成功(工资和晋升)有积极的相关关系, 而组织流动性偏好导致员工更低的工作满意度和职业满意度。关于物理流动与职业成功间关系, 不同研究得出了不一致的结论。具体而言, Valcour 和 Tolbert (2003)发现组织内的流动可以提高员工的收入, 却导致其产生较低的主观职业成功感。而 Verbruggen (2012)发现组织流动(organizational mobility)与客观职业成功有消极的关系, 与主观职业成功有积极的相关关系。此外, 由于无边界职业生涯背景下员工的职业转换成为职业生涯的常态, 有研究表明职业转换的频率对员工的报酬、福利待遇、职业满意度和工作满意度有积极的作用(Fields, Dingman, Roman, & Blum, 2005; Goodman & Svyantek, 1999; Rigotti, Korek, & Otto, 2014)。

在结果变量方面, 无边界职业生涯背景下员工的职位和工作呈现出流动性和不稳定性, 导致职业成功的研究侧重于心理上的成功即主观职业成功。Eby (2001)发现展现出更多无边界职业生涯行为的员工, 具有更高的主观职业成功。类似地, 有研究发现无边界职业生涯对员工的主观职业成功感有积极的作用(Enache, Sallan, Simo, & Fernandez, 2011)。在中介机制方面, 无边界职业生涯环境的员工跨组织、地区、国家流动日益频繁, 使得员工产生对未来工作和职业生涯的不确定感, 这一变化促使工作不安全感在职业成功的影响因素研究中发挥着重要作用。例如, 无边界职业生涯可以通过职业胜任力的影响, 增加员工的工作自主性, 减少工作不安全感, 从而提升主观职业成功(Colakoglu, 2011)。工作不安全感在就业能力和员工主观职业成功(工作满意度和职业生涯满意度)间关系起着中介作用, 即就业能力高的员工具有更低的工作不安全感, 可以更好的完成自己的职业生涯规划, 进而获得主观职业成功(谢义忠, 宋岩, 2017)。

8　局限与展望

8.1　职业成功研究新方向：无边界职业生涯模式

首先, 无边界职业生涯概念的模糊性可能影响研究结论的准确性。新型的职业生涯并不是指职业没有界限, 而是强调职业能够跨越边界(Zeitz, Blau, & Fertig, 2009)。那么, 这就引起学术界对无边界职业生涯概念严谨性的质疑(Inkson, Gunz, Ganesh, & Roper, 2012)。更值得强调的是, 关于无边界职业生涯的概念不同学者有着不同的见解, 这就需要未来研究需进一步的界定无边界职业生涯概念(王忠军, 温琳, 龙立荣, 2015)。其次, 尽管已有学者开始对无边界职业生涯下职业成功进行了相关研究, 但是无边界职业生涯模式不一定在所有职业、行业、群体中普遍存在(Inkson et al., 2012)。例如, Rodrigues 和 Guest (2010)通过研究欧洲、美国和日本员工工作稳定性相关数据发现, 跨越组织边界的员工流动没有显著增加, 这表明无边界职业生涯仍没有处于主导性地位。类似地, Verbruggen (2012)也曾指出无边界职业生涯可能呈现一个下降趋势, 尤其是在年轻、受教育程度较高的群体中。这启发我们未来需要考虑无边界职业生涯的“情境性”特征, 区分不同行业、组织、群体进行职业成功相关研究。最后, 尽管物理流动和心理流动两者之间存在显著的相关关系, 物理流动不能简单的替代心理流动, 进而用物理流动研究无边界职业生涯对职业成功的影响作用(Briscoe et al., 2006; Verbruggen, 2012)。此外, 根据自我决定理论(Deci & Ryan, 1985), 满足员工的三种基本心理需求(能力需求、自主需求和情感需求)对职业发展起着决定作用。未来研究可以基于自我决定理论, 继续挖掘心理流动和职业成功间关系的中介机制。

8.2　中国组织情境下职业成功的概念与测量

纵观国内学者关于职业成功的研究, 内容非常丰富, 但大多研究仍是介绍国外研究进展或者沿用国外职业成功的标准和测量工具。因此, 我们认为开展中国组织情境下职业成功的概念和测量指标的研究是目前的关键性问题。有学者提出职业成功的内涵和结构是具有情境化特征的, 与特定的历史和文化过程相联系(Dries et al., 2008; Young & Collin, 2004), 由此我们推测中西方情境下的职业成功内涵和结构存在差异。我们认为儒

道二元文化可能使得员工注重个人发展自由、工作−生活平衡和家庭方面的和谐。对于中国员工来说，由于受到儒家的宗法秩序和强调“家”的和谐的文化影响，可能既要赚钱养活家庭又要有足够时间陪伴家人，做到工作−家庭平衡才算是实现职业成功。中国员工还可能受到道家自然主义的影响，职业成功的内涵不仅包含物质上的富足，还要实现个人发展的自由和身心健康。在无边界职业生涯模式下，未来研究还要注重主观职业成功的测量，尤其是开发中国组织情境下的指标体系。我们认为主观职业成功不仅是人们基于过去工作成就的认识和评价，还应该包含对完成工作或任务的未来预期。主观职业成功的测量指标应该不仅包含对过去工作成就的评价，还要包括对工作前景的预期。在强调“关系”的社会中，员工与同事、上级关系的好坏会影响对工作或职业成就的评价，主观职业成功的测量也应该将人际关系的满意度包含其中。

8.3 职业成功的诱因：基于特质激发理论视角

我们认为职业成功影响因素研究的关键性问题是基于特质激发理论，探讨个人特质和情境对职业成功的共同影响作用。特质激发理论指出个体的行为受到“个体−情境”交互作用的影响，个人特质在与特质相关的情境下会被激发，在与特质无关的情境下可能被抑制(Tett & Burnett, 2003; Tett & Guterman, 2000)。由于中国是一个高权力距离和高不确定性规避的国家，中国组织情境下人格特质与职业成功的关系可能呈现出以下特点。如，高主动性人格的员工的积极性和热情可能受到抑制，这种类型员工的主动性不太能够被激发出来，从而不利于实现成功；类似地，在高不确定性规避的组织文化中，高经验开放性员工的创造力不太会被激发出来，导致不太容易实现职业成功。Tett 和 Burnett (2003)指出人们会去寻找与自身特质相符的情境因素，从而通过表达自己的特质获得内在激励。那么，未来研究可以基于特质激发理论视角，挖掘与中国组织情境相匹配的人格特质类型，也可以帮助不同人格特质的员工寻找合适的情境来发挥才能，实现自己的职业成功。

8.4 实施效果：基于职业成功观视角

我们认为基于职业成功观视角，探讨职业成功与幸福感之间的关系是当前的关键性问题。成功与幸福是当今社会最为关注的两个主题(王忠军等, 2014)，而职业成功与幸福感之间存在何种关系，不同研究的研究结果不一致。有学者从职业成功观视角出发，发现职业成功包含外在报酬、内在满足与和谐平衡三个维度(周文霞，孙健敏, 2010; Zhou et al., 2013)。我们可以继续探讨中国组织情境下外在报酬、内在满足与和谐平衡对主观幸福感的影响。当员工能够在工作中获得认同、充分发挥自己的才能，感受到自身的内在满足和家庭的和谐美满时，很可能产生较高的主观幸福感。关于外在报酬与主观幸福感存在何种关系，还不能轻易下结论。我们认为职业生涯阶段和收入水平可能在外在报酬与主观幸福感间关系起调节作用。当员工处于职业生涯的初期，经济收入可能较低，收入的显著增加可能会带来幸福感的提高；当员工处于职业生涯的成熟期，经济收入水平较高，其物质欲望的增加可能使得收入增加对幸福感的影响不显著。

8.5 中国本土文化的权变作用

从文化价值观视角来看，中国作为高权力距离和崇尚集体主义的国家(Yang & Chau, 2016; Yang & Zhang, 2014)，其特殊的文化会影响到个人在组织中的行为。比如，在低权力距离国家，员工倾向追求公平和民主，积极反映个体的意见，从而他们会更加关注个体的职业满意度；而在高权力距离的国家，员工倾向无条件服从领导的指示和命令，不太会关注个体的职业满意度，更侧重对领导命令的任务的完成。与个人主义国家侧重个体利益和个体目标相比，高集体主义国家侧重集体利益和集体目标，当个体利益与集体利益相冲突时，个体会以牺牲个体目标来实现集体目标，这可能促使员工会侧重集体职业成功，而非员工个体职业成功。因此，中国本土文化作用下，员工是否更加注重集体的职业成功，忽视个人的职业满意度，这是值得深入研究的。中国是一个“关系”导向社会，十分重视人际关系和人情资源，对人才的录用和提拔很多都掺入了“关系” (刘宁，张伶，赵梅, 2008)。比如，领导与下属的“关系”越好、互动程度越高，下属越容易获得领导的支持和信任，更容易获得晋升和较高的薪酬(李太等, 2013)。在关系型人力资源管理实践(guanxi HRM practice)比较盛行的中国组织情境下，招聘、晋升、培训、薪酬、任务分配和绩效评价等人力资

源决策制定都取决于关系(Chen, Chen, & Xin, 2004; Yang, 2014), 这增强了员工对职业网络行为(career networking behavior)的投资。例如, 近期有研究发现关系型人力资源管理实践增强了工作压力和员工职业网络行为的正向作用, 在高水平的关系型人力资源管理实践环境中, 企业根据关系来决定招聘、晋升、薪酬等人力资源政策, 这会增加处于压力情境下员工的职业网络行为, 他们会通过与那些能够给予组织内关系(in-group guanxi)的人发展关系来获取资源, 帮助其实现职业目标(Ren & Chadee, 2017)。在低水平的关系型人力资源管理实践环境中, 企业不会依赖关系来决定人力资源政策, 处于工作压力情境下的员工就不会通过职业网络行为来实现职业目标(Ren & Chadee, 2017)。此外, Xiao 和 Tsui (2007)以中国高科技企业的员工为研究对象, 在探讨结构洞(structure holes)与员工职业绩效间(career performance)关系时, 结果表明与西方组织情境相反, 员工在其社会网络中拥有越多的结构洞并不利于其提高职业绩效。更进一步地, 他们研究发现组织文化调节结构洞与员工职业绩效间的关系：与低承诺组织文化相比, 高承诺组织文化增强了结构洞对员工职业绩效的消极作用, 这为我们深入探究社会资本对员工职业成功影响的文化权变作用提供了新方向。

参考文献

陈佩, 杨付. (2016). 基于本土文化适切性的工作家庭促进跨文化思考. *中国人力资源开发*, (21), 6–15.

樊耘, 于维娜, 阎亮. (2014). 新生代雇员的人—组织价值观匹配与情感承诺的关系——内职业成功的中介作用. *软科学*, *28*, 51–55, 69.

高婧, 吴晶晶. (2013). 政治技能对职业成功的影响: 职场友谊的中介作用. *云南民族大学学报(哲学社会科学版)*, *30*, 150–155.

顾倩妮, 苏勇. (2016). 中国管理者职业生涯主观成功的内涵和测量研究. *中国人力资源开发*, (3), 45–53.

郭文臣, 付佳, 段艳楠. (2014). 社会资本和人力资本对职业成功的影响: 个人-组织契合的中介作用. *预测*, *33*, 15–20.

郭文臣, 田雨, 孙琦. (2014). 可就业能力中介作用下的个人-组织契合对职业成功和组织绩效的影响. *管理学报*, *11*, 1333–1339.

郭云贵, 张丽华. (2016). 组织公民行为对职业成功的影响机制: 一个被调节的中介模型. *天津商业大学学报*, *36*, 3–8.

韩翼, 杨百寅. (2012). 师徒关系开启徒弟职业成功之门: 政治技能视角. *管理世界*, (6), 124–132, 188.

贾文文, 王忠军, 温琳, 朱晓东, 徐娜. (2015). 企业员工职业成功与主观幸福感的关系. *中国健康心理学杂志*, *23*, 219–224.

李静, 郭永玉. (2007). 金钱对幸福感的影响及其心理机制. *心理科学进展*, *15*, 974–980.

李太, 涂乙冬, 李燕萍. (2013). 团队中的关系、迎合与职业成功——基于戏剧理论的解释框架. *南开管理评论*, *16*, 36–46.

李燕萍, 涂乙冬. (2011). 与领导关系好就能获得职业成功吗? 一项调节的中介效应研究. *心理学报*, *43*, 941–952.

刘宁, 邵瑞银. (2008). 当代职业成功观的四大误区. *中国青年研究*, (2), 94–96.

刘宁, 张伶, 赵梅. (2008). 国外职业生涯成功研究的述评及其启示. *南京邮电大学学报(社会科学版)*, *10*, 32–37.

刘宁, 张正堂. (2006). 无边界职业生涯时代职业成功的评价标准. *经济管理*, (9), 66–70.

龙书芹. (2010). 职业成功测量: 主客观指标的整合及实证研究. *华中师范大学学报(人文社会科学版)*, *49*, 52–57.

潘静洲, 赵煌, 周文霞, 龚铭. (2016). 得到的并非我想要的——职业成功观与职业成功感知的差异对幸福感的影响. *中国人力资源开发*, (11), 6–17.

秦峰, 许芳. (2013). 马基雅维利主义者的工作绩效和职业成功——基于工作场所的元分析. *心理科学进展*, *21*, 1542–1553.

任皓, 温忠麟, 陈启山. (2013). 心理资本对企业员工职业成功的影响: 职业承诺的中介效应. *心理科学*, *36*, 960–964.

王忠军, 贾文文, 刘丽丹, 范越, 徐娜. (2014). 企业员工职涯成功的结构及其对主观幸福感、组织承诺的影响. *心理研究*, *7*, 65–73.

王忠军, 龙立荣. (2009). 员工的职业成功: 社会资本的影响机制与解释效力. *管理评论*, *21*, 30–39.

王忠军, 温琳, 龙立荣. (2015). 无边界职业生涯研究: 二十年回顾与展望. *心理科学*, *38*, 243–248.

翁清雄, 彭传虎, 曹威麟, 席酉民. (2016). 大五人格与主观职业成功的关系: 对过去 15 年研究的元分析. *管理评论*, *28*, 83–95.

谢义忠, 宋岩. (2017). 员工就业能力、职业自我效能感、工作不安全感对主观职业生涯成功的影响. *中国人力资源开发*, (5), 18–28.

杨付, 刘军, 张丽华. (2014). 精神型领导、战略共识与员工职业发展: 战略柔性的调节作用. *管理世界*, (10), 100–113, 171, 187–188.

杨付, 王桢, 张丽华. (2012). 员工职业发展过程中的“边界困境”: 是机制的原因, 还是人的原因? *管理世界*, (11), 89–109, 155, 188.

于海波, 侯悦, 何雪梅. (2016). 主动性人格与职业成功关

系研究——领导-成员交换关系中生涯适应力的作用. *软科学, 30*, 78–80, 85.

周文霞. (2007). 基于知识经济背景的职业成功研究. *中国人民大学学报, 21*, 71–77.

周文霞, 孙健敏. (2010). 中国情境下职业成功观的内容与结构. *中国人民大学学报, 24*, 124–133.

周文霞, 谢宝国, 辛迅, 白光林, 苗仁涛. (2015). 人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析. *心理学报, 47*, 251–263.

周文霞, 辛迅, 潘静洲, 谢宝国. (2015). 职业成功的资本论: 构建个体层面职业成功影响因素的综合模型. *中国人力资源开发,* (17), 38–45.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26,* 177–202.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 3–20). New York: Oxford University Press.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 53–81.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 30–47.

Chang, H. T., Feng, C. Y., & Shyu, C. L. (2014). Individual management and counseling as moderators in achieving career competencies and success. *Social Behavior and Personality, 42*, 869–880.

Chen, C. C., Chen, Y. R., & Xin, K. (2004). Guanxi practices and trust in management: A procedural justice perspective. *Organization Science, 15*, 200–209.

Chen, Y., Friedman, R., Yu, E. H., Fang, W. H., & Lu, X. P. (2009). Supervisor-subordinate Guanxi: Developing a three-dimensional model and scale. *Management and Organization Review, 5*, 375–399.

Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 47–59.

Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T., & Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 148–159.

Converse, P. D., Thackray, M., Piccone, K., Sudduth, M. M., Tocci, M. C., & Miloslavic, S. A. (2016). Integrating self-control with physical attractiveness and cognitive ability to examine pathways to career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*, 73–91.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

Defillppi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 307–324.

De Haro, J.-M., Castejón, J.-L., & Gilar, R. (2013). General mental ability as moderator of personality traits as predictors of early career success. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 171–180.

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 254–267.

Eby, L. T. (2001). The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages. *Group and Organization Management, 26*, 343–368.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500–507.

Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Examining the impact of protean and boundaryless career attitudes upon subjective career success. *Journal of Management and Organization, 17*, 459–473.

Fields, D., Dingman, M. E., Roman, P. M., & Blum, T. C. (2005). Exploring predictors of alternative job changes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 63–82.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly, 14*, 693–727.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254–275.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences: Job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal, 33*, 64–86.

Guan, Y. J., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N. F., Xu, J. W., … Han, X. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 46*, 856–872.

Guan, Y. J., Zhou, W. X., Ye, L. H., Jiang, P., & Zhou, Y. X. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 230–237.

Haines, V. Y., Hamouche, S., & Saba, T. (2014). Career success: Fit or marketability? *Career Development*

International, 19, 779–793.

Hall, D. T., & Mirvis, P. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113–136.

Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies, 33*, 323–340.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48*, 485–519.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*, 621–652.

London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Melamed, T. (1996). Career success: An assessment of a gender-specific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*, 217–242.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367–408.

Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 137–154.

Pan, J. Z., & Zhou, W. X. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment, 23*, 45–58.

Ren, S., & Chadee, D. (2017). Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 152–162.

Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2014). Gains and losses related to career transitions within organisations. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 177–187.

Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations, 63*, 1157–1175.

Russo, M., Guo, L., & Baruch, Y. (2014). Work attitudes, career success and health: Evidence from China. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 248–258.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54–67.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416–427.

Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*, 128–153.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 19–29.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*, 500–517.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality, 34*, 397–423.

Thorndike, E. L. (1934). *Prediction of vocational success*. New York: Oxford University Press.

Tremblay, M., Dahan, J., & Gianecchini, M. (2014). The mediating influence of career success in relationship between career mobility criteria, career anchors and satisfaction with organization. *Personnel Review, 43*, 818–844.

Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Career in a non-Western context: An exploratory empirical investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International, 11*, 580–593.

Valcour, P. M., & Tolbert, P. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *The International Journal of Human Resource Management, 14*, 768–787.

van den Born, A., & van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 24–46.

Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the “new” career climate. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 289–297.

Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 577–595.

Weick, K. E. (1996). Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work. In M. B. Aurthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.

Weidenbaum, M. (1996). The Chinese family business

enterprise. *California Management Review, 38*, 141–156.

Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology, 62*, 124–156.

Xiao, Z. X., & Tusi, A. S. (2007). When brokers may not work: The cultural contingency of social capital in Chinese high-tech firms. *Administrative Science Quarterly, 52*, 1–31.

Yang, F. (2014). *Guanxi* human resource management practices as a double-edged sword: The moderating role of political skill. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 52*, 496–510.

Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology, 31*, 467–482.

Yang, F. X., & Lau, V. M.-C. (2015). Does workplace Guanxi matter to hotel career success? *International Journal of Hospitality Management, 47*, 43–53.

Yang, F., & Zhang, L. H. (2014). An examination of when and how leader political skill influences team performance in China: A cultural value perspective. *Asian Journal of Social Psychology, 17*, 286–295.

Yeung, I. Y. M., & Tung, R. L. (1996). Achieving business success in Confucian societies: The importance of Guanxi (connections). *Organizational Dynamics, 25*, 54–65.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 373–388.

Zeitz, G., Blau, G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *International Journal of Human Resource Management, 20*, 372–398.

Zhou, W. X., Guan, Y. J., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. F. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 124–130.

Zhou, W. X., Sun. J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Development a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment, 21*, 265–277.

Career success: Antecedents and mechanisms

WANG Ting; YANG Fu

(*School of Business Administration, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu* 611130, *China*)

Abstract: As a frontier topic in the field of career research, career success has garnered extensive attention from organizational scholars and practitioners. By systematically clarifying its concept, measurement, antecedents, consequences, and mechanisms, this study summarizes and evaluates relative research at home and abroad. Future research should focus on career success in the era of the boundaryless career, develop the concept and measurement of career success in the Chinese organizational context, examine the antecedents of career success from the trait activation theory, examine the consequences of career success based on its value, and explore the contingent role of Chinese indigenous culture.

Key words: career success; boundaryless career; context; Chinese indigenous culture; mechanism